



Benlik Saygısının Yeşil Örgütsel Davranışa Etkisi: Lojistik Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma

The Effect Of Self-Esteem On Green Organizational Behaviour:
A Research On Logistics Sector Employees

Öğr. Gör. Dr. Önder GÜRSEL

Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, Bozüyük Meslek Yüksekokulu, Bilecik/TÜRKİYE



ÖZET

Bu araştırmanın amacı benlik saygısının yeşil örgütsel davranışa etkisinin olup olmadığını belirlemektir. Bu amaçla araştırma lojistik sektöründe çalışanlar üzerinde kolayda örnekleme yöntemiyle seçilen toplam 159 çalışan üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada benlik saygısını ölçmek için Rosenberg (1965) tarafından geliştirilen Doğru ve Peker (2004) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Rosenberg Özsaygı Ölçeği (RÖSÖ)", yeşil örgütsel davranış ölçmek için Erbaşı (2019) tarafından geliştirilen "Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırmanın verileri parametrik testler kullanılarak doğrusal ilişkilere yönelik korelasyon ve regresyon testleri kullanılarak analiz edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre sonuçlar benlik saygısının yeşil örgütsel davranışa pozitif yönde anlamlı bir şekilde yordadığını göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Benlik Saygısı, Yeşil Örgütsel Davranış, Lojistik Çalışanları

ABSTRACT

This study aims to determine whether self-esteem has an impact on green organizational behaviour. To do this, we carried the research out on a total of 159 employees selected by the sampling method on the employees in the logistics sector. In order to measure self-esteem, we used "Rosenberg Self-esteem Scale (RSES)", developed by Rosenberg (1965) and adapted into Turkish by Doğru and Peker (2004) whereas we used "Green Organizational Behaviour Scale" developed by Erbaşı (2019) to measure green organizational behaviour. We analysed the data of the study using correlation and regression tests for linear relationships using parametric tests. According to the findings, we found out that self-esteem predicts green organizational behaviour in a significantly positive way.

Keywords: Self-esteem, Green Organizational Behaviour, Logistic Sector Employees

1.GİRİŞ

Çevresel bozulma ve iklim değişikliklerin ekonomik kârlılık ve büyümeye ilişkin bir tehdit oluşturduğu konusunda yaşanan kaygı sonucunda çevresel sürdürülebilirlik önem kazanmış; dünyanın dört bir yanındaki şirketler proaktif olarak çevresel sorumluluk ve yönetimin iyileştirilmesi konularına yönelmeye ve bu konularda gelişmeler göstermeye başlamışlardır (Aguilera, Rupp, Williams ve Ganapathi, 2007). Bunun doğal bir sonucu olarak örgütler çevreye yönelik yeşil davranışlarda bulunma konusunda çeşitli girişimlerde bulunarak örgüt çalışanlarının sürdürülebilirlik temelli girişimlere katılmalarını teşvik eder hale gelmiştir (Wiernik, Dilchert ve Ones, 2016). Bu bağlamda çevresel açıdan sürdürülebilir faaliyetleri teşvik eden (Andersson, Jackson ve Russell, 2013); örgüt içerisinde yönetim ve çalışanlarının çevreyi korumaya katkı sağlayabilecek davranışları (Erbaşı, 2019) yeşil davranışlar olarak adlandırılmaktadır.

Yeşil örgütsel davranış literatürde zorunlu ve gönüllü olmak üzere iki biçimde karşımıza çıkmaktadır. Zorunlu yeşil davranışlar örgütün politikaları gereği çalışanın yerine getirmekle yükümlü olduğu davranışları ifade etmektedir. Gönüllü yeşil davranışlar ise çalışanın bireysel özellikleriyle ilişkili olarak çevreyi önemsemesi ve örgütte çevreye yönelik davranışların geliştirilmesinde proaktif davranmasıdır. (Norton vd., 2014). Anderson Jackson ve Russell (2013)'e göre yeşil örgütsel davranışlar bireysel farklılıklar ve örgütsel özellikler olmak üzere iki

faktörün bütünleşik bir yansımasıdır. Bu noktada örgütte hangi çalışanların gönüllü olarak yeşil davranışları sergiledikleri önem kazanmaktadır. Çalışanların yeşil davranışlar göstermesini etkileyen bireysel farklılıklara yönelik yapılacak çalışmalar konunun açıklanabilmesi açısından literatüre katkı sağlayacak bir nitelik taşımaktadır.

Literatürde çalışanların güdülerinin, duygularının, tutumlarının, inançlarının ve değerlerinin yeşil örgütsel davranış üzerinde etkisi olduğuna dair farklı çalışmalar bulunmaktadır (Stern, 2000; Golstein, Cialdini ve Griskevicious, 2008). Örneğin Bissing-Olsen ve diğerleri (2013) çalışanların olumlu duygulanım durumlarında örgütte daha fazla yeşil örgütsel davranış sergilediklerini bulmuşlardır. Ancak yine de literatürde duyguların yeşil örgütsel davranışla ilişkisine dair yapılan çalışmalar sınırlı sayıdadır. Çalışanın olumlu duygulanım içerisinde olmasını öngören kavramlardan biri de benlik saygısıdır. Benlik saygısı çalışanın kendisini değerli, yeterli ve önemli hissetmesi olarak tanımlanmaktadır (Rosenberg vd., 1995). Dolayısıyla benlik saygısı yüksek olanların çevrelerine karşı da daha fazla duyarlı olacakları ifade edilebilir. Bu kapsamda çalışmada sırasıyla benlik saygısı ve yeşil örgütsel davranış kavramları açıklanarak bu kapsamda oluşturulan hipotezler test edilerek sonuçlar tartışılmaya çalışılmaktadır.

2.BENLİK SAYGISI

Benlik saygısı bireyin kendisini nasıl değerlendirdiği ve gördüğü ile ilgili olarak benlik kavramının duyuşsal boyutu olarak ifade edilmektedir (Burger, 2006). Bu anlamda benlik saygısı bireyin kendisini değerli, önemli ve başarılı hissetmesi olarak tanımlanabilir (Rosenberg vd., 1995). Benlik saygısı algıların, tutumların, güdülerin ve davranışların temelinde yer alan olumlu bir duygulanım olarak karşımıza çıkmaktadır (Saygın, 2008).

Yüksek benlik saygısı, kişinin kendisi ile ilgili öngördüğü tüm olumlu değerlendirmeleri içermektedir. Yüksek benlik saygısına sahip kişiler karar verme sürecinde kendi düşüncelerini ön planda tutan, çevresine karşı duyarlı ama hemen etkilenmeyen, zorluklar karşısında pes etmeyen, olayları olumlu tarafları ile düşünen, başarısız olmaktan korkmayan, başarısızlıkları kazanım olarak gören, riske girmekten çekinmeyen ve yüksek derecede sorumluluk alan kişilerdir (Andre, ve Lelord, 2002). Yüksek benlik saygısına sahip bireyler kendilerini olduğu gibi görmekte ve bu şekilde kabullenmektedirler. Kendilerini beğenilmeye, sevmeye ve saygıya layık hissetmektedirler. Hayattaki sorunlarla başa çıkabilecekleri yönünde kuvvetli inanç ve düşünceye sahiptirler (Yavuzer, 2003). Başarıya ulaşmak için kendilerine güvenirler ve yoğun çaba gösterirler (Campbel ve Lavalley, 1993).

Düşük benlik saygısına sahip kişiler ise kendilerini değersiz ve yetersiz görmektedirler. Bu kişiler kendilerini değerlendirirken olumsuz gördüğü özelliklerini merkeze alarak değerlendirme yaparlar (Palti, 2012). Karşılaştıkları olaylarla başa çıkamayacaklarını düşünür, çevrelerinden çok çabuk etkilenirler. Bunun sonucunda inanç ve tutumlarını çabuk değiştirirler (Torucu, 1990). Düşük benlik saygısına sahip kişiler kendilerini tanımakta güçlük çeken, karar verirken zorlanan, çevresinden kolay etkilenen, zorluklar karşısında çabuk vazgeçen, başarısız olmaktan korkan, riske giremeyen ve sorumluluktan kaçan kişiler olarak karşımıza çıkmaktadır (Andre, ve Lelord, 2002).

Benlik saygısıyla ilgili literatürde yapılan çalışmalar kavramın iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, tükenmişlik, kişiler arası çatışma, öznel iyi oluş, performans gibi genel örgütsel davranış konularıyla ilişkili olduğunu göstermektedir. Araştırmalar benlik saygısı ile en çok ilişkilendirilen örgütsel davranış değişkeninin iş tatmini olduğunu ve benlik saygısının iş tatminini pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilediğini göstermektedir. (Alavi ve Askaripur, 2003; Carmel, 1997; Howell, Bellenger ve Wilcox, 1987; Moore, Lindquist ve Katz, 1997; Piccolo vd., 2005; Uys vd., 2004; Zafar vd., 2014). Araştırmalara sıkça konu olan diğer bir değişken ise öznel iyi oluştur. Literatürde benlik saygısının öznel iyi oluşun güçlü bir yordayıcısı olduğu görülmektedir (Chen vd., 2006; Chow, 2005; Ciarrochi, Heaven ve Davies, 2007; Eryılmaz ve Atak, 2011; Kong, Zhao ve You 2013; Schimmack ve Diener, 2003). Bununla birlikte Pierce ve

diğerleri (1989) yaptıkları çalışmada benlik saygısı ile iş performansı, örgütsel memnuniyet, vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu ifade etmektedirler. Ayrıca yapılan çalışmalarda benlik saygısı ile işkoliklik (Çiftçi ve Çankaya, 2019), kişilerarası çatışma (Frone, 2000), psikolojik sözleşme (Hughes ve Palmer, 2007), örgütsel özdeşleşme (Fuller vd., 2006; Cramer, 2001), tükenmişlik (Kapıkıran, Yaşar ve Kapıkıran, 2016). arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir.

3.YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ

Yeşil örgütsel davranışlar bireylerin doğal çevrenin iyileştirmesi amacıyla gerçekleştirdikleri doğrudan veya dolaylı faaliyetlerdir (Ture ve Ganesh, 2014). Literatürde işyerindeki yeşil davranışların çalışanlar tarafından genellikle gönüllü olarak sergilendiğini ifade edilmektedir. Ancak, çalışanların yeşil davranışları, iş performansının herhangi bir boyutunun bir parçası olabileceği gibi işin niteliğine bağlı olarak gerekli veya isteğe bağlı olarak da ortaya çıkabilmektedir (Campbell ve Wiernik, 2015). İş görenlerin zorunlu yeşil örgütsel davranışları iş görenlerin yaptıkları işin yükümlülüklerine bağlı olarak yürütülen yeşil davranışları içerirken, gönüllü yeşil örgütsel davranışları ise örgütün beklentileri yerine bireysel girişime bağlı olarak ortaya çıkan davranışları içermektedir (Bissing-Olson, Iyer, Fielding ve Zacher, 2013).

Ramus ve Steger (2000) iş görenlerin yeşil davranışlarını tanımlarken eko-girişimler kavramına vurgu yapmaktadırlar. Bu kavram, iş görenlerin örgütlerinin çevresel performansının iyileştirileceği düşüncesiyle gerçekleştirdikleri eylemleri ifade etmektedir. Geri dönüşüm, zararlı atıkları azaltma, kirliliği önleme ve çevreyle ilgili etkililiği iyileştirme gibi davranışlar eko-girişimlere uygun davranışlar içerisinde yer almaktadır (Bayrakçı ve Dinç, 2020). İş görenlerin yeşil örgütsel davranışları çevre ile ilgili daha fazla bilgi edinme, işletmenin çevreye olan zararlı etkilerini azaltmak için yeni fikirler geliştirme ve uygulama, çevreci süreçler ve ürünleri araştırma ve bu konuda bilgi edinme, geri dönüşümü kullanma, çevreye zarar veren uygulamaları sorgulama gibi oldukça çeşitli davranışları içermektedir (Graves, Sarkis ve Zhu, 2013).

Ones ve Dilchert (2012) çalışanların yeşil davranışlarının çok boyutlu yönüne ilişkin çevresel beş kategorili bir sınıflandırma yapmışlardır. Bu sınıflandırmaya göre iş görenlerin yeşil örgütsel davranışları (1) sürdürülebilir çalışma, (2) kaynakları koruma, (3) diğerlerini etkileme, (4) inisiyatif alma ve (5) zarar görmekten kaçınma nedenlerine bağlı olarak gerçekleşebilmektedir. Sürdürülebilir çalışma iş ürün ve süreçlerinin çevresel sürdürülebilirliğini artırmayı amaçlayan davranışları içerirken, kaynakları koruma israfı önlemeye ve kaynakları korumaya yönelik davranışları içermektedir. Diğerlerini etkileme sürdürülebilirlik davranışlarını diğer bireylere yaymayı amaçlayan davranışlardır. İnisiyatif alma proaktif olarak yeni davranışlar başlatmayı veya sürdürülebilirlik için kişisel fedakarlık yapmayı içeren davranışları içerirken zarar görmekten kaçınma olumsuz çevresel davranışlardan kaçınmayı içeren davranışları kapsamaktadır (Wiernik, Dilchert ve Ones, 2016).

Smith ve O'Sullivan (2012) ise iş görenlerin yeşil örgütsel davranışlarını iki grupta ele almışlardır. Birinci grupta doğrudan davranışa (geri dönüşüm kutularını kullanma gibi) karşın dolaylı davranışlar (çevresel bir evrakı imzalama gibi diğerlerini etkileyen davranışlar) yer almaktadır. İkinci grupta ise yerel etkiye (çalışma ortamında gereksiz ışıkları kapatmak gibi) karşın geniş etki (yeni çevresel yönetim uygulamaları başlatma gibi) davranışlar yer almaktadır.

Ramus ve Killmer (2007) çalışanların yeşil örgütsel davranışlarına ilişkin üç boyutlu bir sınıflandırma yapmışlardır. Birincisi, yeşil örgütsel davranışların bireylerin ve içinde yer aldıkları örgütün refahını destekleyen sosyal-yanlı davranışlar olduğu belirtilmektedir. İkincisi iş görenlerin kurumsal değişimi gerçekleştirilmesi için sorumlu oldukları isteğe bağlı davranışlar yer almaktadır. Üçüncüsünde ise iş görenleri çevreye yararlı davranışlar konusunda teşvik etmek için resmi olarak yapmaları gereken davranışların dışında daha çok ödül sistemleri ile düzenlenen ek davranışlar yer almaktadır.

Yeşil örgütsel davranışları açıklamakta kullanılan çeşitli teoriler olduğu görülmektedir. Bu teoriler içerisinde Tutum (Attitudinal), Normatif, Mübadele (Exchange), Motivasyon teorilerinin daha yaygın olduğu görülmektedir. Tutum teorileri, bireylerin, doğal çevreye karşı olumlu içsel tutumlara karşılık gelen eylemleri sergileyebilecekleri fikrine dayanır. Örneğin, Ajzen'in (1991) planlı davranış teorisine göre tutum ve davranış arasında doğrudan bir ilişki vardır (Norton, Parker, Zacher ve Ashkanasy, 2015). Normatif teoriler, bir davranışın sosyal olarak kabul edilebilir düzeyde görülmesine odaklanılır. Bu teoriye dayanan sürdürülebilirlik araştırması çoğunlukla özel alandaki yeşil davranışa odaklanmıştır. Değişim/Mübadele teorileri etkileşimlere, bireyler arasındaki karşılıklı ilişkilere odaklanılır (Cropanzano ve Mitchell, 2005). Sosyal değişim teorisi son zamanlarda çevresel vatandaşlık davranışının doğasını açıklamak için uygulanmaktadır. Motivasyon teorileri, belirli davranışları yerine getirirken gösterilen çabanın yoğunluğu ve sürekliliğinin yanı sıra bu davranışları yönlendiren faktörleri de ele almaktadır. Örneğin, öz belirleme teorisinde Deci ve Ryan (1985), davranışın özerk ve kontrollü motivasyonların sonucu olduğunu öne sürmektedir. Deci ve Ryan'ın görüşüne göre, bir çalışan, kişisel memnuniyeti (özerk motivasyon) elde ederse veya şirketin onları ödüllendireceğine inanıyorsa (kontrollü motivasyon) örgütsel yeşil davranışlar göstermeye karşı motive olur. Bu anlamda öz belirleme teorisi davranışların içsel unsurlar tarafından yoğun bir şekilde etkilendiğini varsaymaktadır. Bu nedenle içsel bir unsur olarak benlik saygısı yüksek olan çalışanların daha çok yeşil örgütsel davranış sergileyecekleri beklenmektedir. Dolayısıyla bu araştırma *ana hipotez* 'benlik saygısı yeşil örgütsel davranış pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir' şeklinde oluşturulmuştur.

4.YÖNTEM

Benlik saygısı ve yeşil örgütsel davranış değişkenleri arasındaki nedenselliği açıklamayı amaçlayan bu çalışmada yöntem olarak açıklayıcı araştırma yöntemi benimsenmiştir. Araştırma evreni Türkiye'deki lojistik sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde görev yapan çalışanlar olarak belirlenmiştir. Kolayda örnekleme yöntemiyle seçilen toplam 500 katılımcıya elden anket formu dağıtılmıştır. Bu formlardan sadece 159 tanesi doldurulduğundan analizler bu veriler üzerinden gerçekleştirilmiştir. Veriler Rosenberg (1965) tarafından geliştirilen Doğru ve Peker (2004) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Rosenberg Özsaygı Ölçeği (RÖSÖ)" ve Erbaşı (2019) tarafından geliştirilen "Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği" ile toplanmıştır.

Rosenberg Özsaygı Ölçeği (RÖSÖ) 10 maddeden oluşan 5'li likert tipinde ve tek boyutlu bir ölçektir. Ölçeğin Cronbach's Alpha değeri 0,71 olarak bulunmuştur. Ölçeğe ait doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ise [CMIN/DF (2,30), GFI=0,90, RMSEA=0,91, CFI=0,76, AGFI=0,84, NFI=0,67] olarak bulunmuştur. Bu bulgulara göre ölçeğin tek boyutlu ve 10 maddeli yapısı doğrulanmıştır.

Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği 27 maddeden oluşan 5'li likert tipinde ve çevresel duyarlılık, çevresel katılım, ekonomik duyarlılık, yeşil satın alma, teknolojik duyarlılık olmak üzere 5 boyutlu bir yapıya sahiptir. Ölçekte Cronbach's Alpha değeri 0,93 olarak tespit edilmiştir. Faktör analizi sonuçları [CMIN/DF (2,51), GFI=0,69, RMSEA=0,98, CFI=0,79, AGFI=0,62, NFI=0,70] ölçeğin doğrulandığını göstermektedir. Buna göre ölçek güvenilir ve geçerli bir ölçektir.

Katılımcılara ait demografik bilgileri tespit etmek üzere cinsiyet, yaş, medeni durum, toplam iş deneyimi ve eğitim durumu gibi özellikler belirlenmiştir. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin frekans ve yüzdelere Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1. Katılımcılara ait Demografik Özelliklere İlişkin Frekans ve Yüzdelere

Değişkenler	Kategori	Frekans	%
Cinsiyet	Kadın	47	29.6
	Erkek	112	70.4

Medeni durum	Evli	116	73.0
	Bekâr	43	27.0
Eğitim Düzeyi	Lise ve altı	29	18.2
	Ön Lisans	37	23.3
	Lisans	79	49.7
	Yüksek Lisans ve üzeri	14	8.8
Yaş	18-30	64	40.3
	31-40	62	39.0
	41 ve üzeri	33	20.7
Toplam İş deneyimi	1 yıldan az	9	5,7
	1-5	54	34,0
	6-10	51	32,1
	11-15	26	16,4
	16-20	12	7,5
	20+	7	4,4
Toplam		159	100

Tablo 1’de araştırmaya katılanların 70,4’ü erkek, % 73’ü evli, %49,7’si lisans mezunu, %40’ı 18-30 yaş arasında ve %34’ü ise 1-5 yıl arasında toplam deneyime sahiptir. Buna göre katılımcıların çoğunluğunun demografik olarak erkek, evli, lisans mezunu ve genç bir kitleye sahip olduğu görülmektedir.

Verilerin normallik analizi için Skewness (-850) ve Kurtosis (-1,164) değerleri bulunmuştur. Değerler -1,5 - +1,5 arasında olduğundan araştırma verilerinin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Buradan hareketle araştırma hipotezlerini test etmek için parametrik testler (Korelasyon ve regresyon) kullanılmıştır.

5.BULGULAR

Bu kısımda araştırma kapsamında elde edilen verilere yönelik yapılan analizler sonucu değişkenlerin ortalama ve standart sapma değerleri ile korelasyon ve regresyon analizi bulgularına yer verilmektedir. Tablo 2’de benlik saygısı ve yeşil örgütsel davranış ortalama ve standart sapma değerleri gösterilmektedir.

Tablo 2: Benlik saygısı ile yeşil örgütsel davranış boyutları ve toplam puanlarına ilişkin Tanımlayıcı istatistikler

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma
Benlik Saygısı	3.93	.56
Çevresel Duyarlılık	4,29	,66
Çevresel Katılım	3,85	,80
Ekonomik Duyarlılık	3,79	,97
Yeşil Satın Alma	3,80	1,01
Teknolojik Duyarlılık	3,93	,92
Yeşil Örgütsel Davranış Toplam	3.97	.73

Tablo 2’de katılımcılara 5’li likert tipinde yöneltilen sorular kapsamında değişkenlere ait ortalama değerlerin her ikisinin de yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Buna göre araştırmaya katılan

katılımcıların benlik saygılarının ve yeşil örgütsel davranış gösterme eğilimlerinin yüksek olduğu ifade edilebilir.

Benlik saygısı ve yeşil örgütsel davranış değişkenle arasındaki ilişkileri incelemeye dönük yapılan korelasyon analizi bulguları Tablo 3'te gösterilmektedir.

Tablo 3: Benlik saygısı ve yeşil örgütsel davranış ilişkisine dair pearson korelasyon analizi bulguları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7
1. Benlik Saygısı	-	.117	.246**	.193*	.153	.265**	.218**
2. Çevresel Duyarlılık	.117	-	.650**	.652**	.620**	.587**	.825**
3. Çevresel Katılım	.246**	.650**	-	.747**	.780**	.717**	.904**
4. Ekonomik Duyarlılık	.193*	.652**	.747**	-	.803**	.722**	.900**
5. Yeşil Satın Alma	.153	.620**	.780**	.803**	-	.709**	.891**
6. Teknolojik Duyarlılık	.265**	.587**	.717**	.722**	.709**	-	.826**
7. YÖD Toplam	.218**	.825**	.904**	.900**	.891**	.826**	-

* Korelasyon değeri 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

**Korelasyon değeri 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 3'e göre benlik saygısı ile çevresel katılım, ekonomik duyarlılık, teknolojik duyarlılık ve yeşil örgütsel davranış toplam puanı arasında pozitif yönde, düşük kuvvette istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Benlik saygısı ile yeşil örgütsel davranışın diğer iki boyutu olan çevresel duyarlılık ve yeşil satın alma davranışı arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Değişkenler arasında nedensel bir bağ olup olmadığını belirlemek üzere ise regresyon analizine başvurulmuştur. Bağımlı değişken olan yeşil örgütsel davranışa ait 5 ayrı boyut olduğundan ayrı ayrı tekli regresyon modelleri kurularak analizler gerçekleştirilmiştir. İlk olarak Tablo 4'te benlik saygısı ve çevresel katılım değişkenlerine yönelik analizi bulguları gösterilmektedir.

Tablo 4: Benlik saygısının çevresel katılımı yordamasına ait tekli regresyon analizi bulguları

Bağımsız değişken	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Beta	t	P
Benlik Saygısı	.246	.060	.054	.246	3,176	,002

Bağımlı Değişken: Çevresel katılım

Tablo 4'e göre benlik saygısı çevresel katılım boyutunu pozitif yönde düşük kuvvette (Beta: .246) yordamaktadır. R² değeri (.060) benlik saygısındaki her bir değişimin yeşil örgütsel davranıştaki değişimin % 6'sını açıkladığını göstermektedir.

Tablo 5'te benlik saygısı ve ekonomik duyarlılık değişkenlerine yönelik tekli regresyon analizi bulguları gösterilmektedir.

Tablo 5: Benlik saygısının ekonomik duyarlılığı yordamasına ait tekli regresyon analizi bulguları

Bağımsız değişken	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Beta	t	P
Benlik Saygısı	.193	.037	.031	.193	2,470	,015

Bağımlı Değişken: Ekonomik duyarlılık

Tablo 5'e göre benlik saygısı ekonomik duyarlılık boyutunu pozitif yönde düşük kuvvette (Beta: .193) yordamaktadır. R^2 değeri (.037) benlik saygısındaki her bir değişimin yeşil örgütsel davranıştaki değişimin % 3.7'sini açıkladığını göstermektedir.

Tablo 6'te benlik saygısı ve teknolojik duyarlılık değişkenlerine yönelik tekli regresyon analizi bulguları gösterilmektedir.

Tablo 6: Benlik saygısının teknolojik duyarlılığı yordamasına ait tekli regresyon analizi bulguları

Bağımsız değişken	R	R^2	Düzeltilmiş R^2	Beta	t	P
Benlik Saygısı	.265	.070	.064	.265	3,448	,001

Bağımlı Değişken: Teknolojik duyarlılık

Tablo 6'ya göre benlik saygısı teknolojik duyarlılık boyutunu pozitif yönde düşük kuvvette (Beta: .265) yordamaktadır. R^2 değeri (.070) benlik saygısındaki her bir değişimin yeşil örgütsel davranıştaki değişimin % 7'sini açıkladığını göstermektedir.

Tablo 7'de benlik saygısı ve yeşil örgütsel davranış değişkenlerine yönelik tekli regresyon analiz bulguları gösterilmektedir.

Tablo 7: Benlik saygısının yeşil örgütsel davranışı yordamasına ait tekli regresyon analizi bulguları

Bağımsız değişken	R	R^2	Düzeltilmiş R^2	Beta	t	P
Benlik Saygısı	.218	.047	.041	.281	2.797	.006

Bağımlı Değişken: Yeşil Örgütsel Davranış

Tablo 7'ye göre benlik saygısı yeşil örgütsel davranışı pozitif yönde düşük kuvvette (Beta: .281) yordamaktadır. R^2 değeri (.047) benlik saygısındaki her bir değişimin yeşil örgütsel davranıştaki değişimin % 4.7'sini açıkladığını göstermektedir.

6.TARTIŞMA VE SONUÇ

Benlik saygısının yeşil örgütsel davranışa etkisinin incelendiği bu çalışmada lojistik sektörü çalışanları üzerinde bir araştırma gerçekleştirilmiştir. İlk olarak sonuçlar katılımcıların benlik saygıları ve yeşil örgütsel davranış düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir. İkinci olarak benlik saygısının yeşil örgütsel davranışın toplam puanını pozitif yönde anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde daha önce benzer şekilde yapılan çalışmalar bu durumla uyumlu sonuçlar elde edildiğini göstermektedir. Bissing-Olsen ve diğerleri (2013) olumlu duygulanım içerisinde olan çalışanların örgütte daha fazla yeşil örgütsel davranış sergilediklerini tespit etmişlerdir. Benlik saygısı da bu noktada olumlu bir duygu durum olarak yeşil örgütsel davranışların sergilenmesinde çalışanlarda yüksek olması beklenen önemli faktörlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır.

Yeşil örgütsel davranışın boyutları anlamında ayrı ayrı etkilerine bakıldığında çevresel katılım, ekonomik duyarlılık ve teknolojik duyarlılık boyutlarında benlik saygısının anlamlı bir yordayıcı olduğu ancak çevresel duyarlılık ve yeşil satın alma boyutlarında anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Bu durum katılımcıların özelliklerinden kaynaklanıyor olabilir. Çevresel duyarlılıkla ilgili soruların daha çok büro içi çalışanlara yönelik olması ve yeşil satın alma davranışlarının da örgütte satın alma departmanı tarafından karar verilerek temin edilmesi lojistik sektörü çalışanlarının bu sorulara verdikleri cevaplarda daha çekimser kalmalarına yol açmış olabilir.

Son olarak yeşil örgütsel davranış konusunda bu alanda çalışma yapanlara ve uygulayıcılara yönelik bazı önerilerde bulunulabilir. Benlik saygısı ile sınırlı bu araştırma dışında duygusal zeka, stres, kontrol odağı, duygu düzenleme, psikolojik sermaye gibi farklı değişkenlerin yeşil örgütsel davranışı açıklamadaki doğrudan ya da dolaylı etkileri araştırılabilir. Uygulayıcılara yönelik ise yöneticiler çevreye duyarlı davranışların sergilenmesi için işe alımlarda benlik saygısı yüksek olan bireyleri tercih edebilir ve çalışanlarda benlik saygısının geliştirilmesi için proaktif rol alabilirler.

KAYNAKÇA

- Aguilera, R. V., Rupp, D. E., Williams, C. A. & Ganapathi, J. (2007). Putting the S back in corporate social responsibility: A multilevel theory of social change in organizations. *Academy of Management Review*, 32(3), 836-863.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211.
- Alavi, H. R. & Askaripur, M. R. (2003). The relationship between self-esteem and job satisfaction of personnel in government organizations. *Public Personnel Management*, 32(4), 591-600.
- Andersson, L., Jackson, S. E. & Russell, S. V. (2013). Greening organizational behavior: An introduction to the special issue. *Journal of Organizational Behavior*, 34(2): 151-155.
- Andre, C. & Lelord, F. (2002). Kendine saygı (Çev.: İ. Yerguz), İletişim Yayınları, İstanbul.
- Bayrakçı, E. & Dinç, M. (2010). Örgütsel Yeşil Davranışlara Yönelten Güdüler: Özel Okul Öğretmenleri Üzerine Nitel Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(1), 188-201.
- Bissing- Olson, M. J., Iyer, A., Fielding, K. S. & Zacher, H. (2013). Relationships Between Daily Affect and Pro- Environmental Behavior At Work: The Moderating Role of Pro- Environmental Attitude. *Journal of Organizational Behavior*, 34(2), 156-175.
- Burger, J., M. (2006). Kişilik, Kaknüs Yayınları, İstanbul.
- Campbell, J. D. & Lavalley, L. F. (1993). Who am I? The role of self-concept confusion in understanding the behavior of people with low self-esteem. R.F. Baumeister (Ed.) *Self-esteem içinde* (ss. 3-20). Boston, MA: Springer.
- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The modeling and assessment of work performance. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.* 2, 47-74.
- Carmel, S. (1997). The professional self-esteem of physicians scale, structure, properties, and the relationship to work outcomes and life satisfaction. *Psychological Reports*, 80(2), 591-602.
- Chen, S. X., Cheung, F. M., Bond, M. H. & Leung, J. P. (2006). Going beyond self-esteem to predict life satisfaction: The Chinese case. *Asian Journal of Social Psychology*, 9(1), 24-35.
- Chow, H. P. (2005). Life satisfaction among university students in a Canadian prairie city: A multivariate analysis. *Social indicators research*, 70(2), 139-150.

- Ciarrochi, J., Heaven, P. C. & Davies, F. (2007). The impact of hope, self-esteem, and attributional style on adolescents' school grades and emotional well-being: A longitudinal study. *Journal of Research in Personality*, 41(6), 1161-1178.
- Cramer, P. (2001). Identification and its relation to identity development. *Journal of Personality*, 69(5), 667-688.
- Cropanzano, R. & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of management*, 31(6), 874-900.
- Çiftçi, G. E. & Çankaya, M. (2019). İşkoliklik ve benlik saygısı arasındaki ilişkide örgütsel desteğin aracılık rolü: Sağlık sektöründe bir araştırma. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 14(1), 499-536.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. NY: Plenum, New York.
- Doğru, N. & Peker R. (2004). Özsaygı Geliştirme Programının Lise Dokuzuncu Sınıf Öğrencilerinin Özsaygı Düzeylerine Etkisi. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17 (2), 315-328.
- Erbaş, A. (2019). Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. *Istanbul Management Journal*, 86, 1-23.
- Eryılmaz, A. & Atak, H. (2011). Ergen öznel iyi oluşunun öz saygı ve iyimserlik eğilimi ile ilişkisinin incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(37), 170-181.
- Frone, M. R. (2000). Interpersonal conflict at work and psychological outcomes: testing a model among young workers. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 5(2), 246-255.
- Fuller, J. B., Marler, B., Hester, K., Frey, L. & Relyea, C. (2006). Construed external image and organizational identification: A test of the moderating influence of the need for self- esteem. *Journal of Social Psychology*, 146(6), 701-716.
- Golstein, N.J., Cialdini, R. B. & Griskevicius, V. (2008). A room with a viewpoint: Using social norms to motivate environmental conservation in hotels. *Journal of Consumer Research*, 35, 472 - 482.
- Graves, L. M., Sarkis, J. & Zhu, Q. (2013). How transformational leadership and employee motivation combine to predict employee proenvironmental behaviors in China. *Journal of Environmental Psychology*, 35, 81-91.
- Howell, R., Bellenger, D. & Wilcox, J. (1987). Self-esteem, role stress, and job satisfaction among marketing managers. *Journal of Business Research*, 15(1), 71-84.
- Hughes, L. W. & Palmer, D. K. (2007). Psychological contract and organization-based self-esteem on organizational commitment in a sample of permanent and contingent workers. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14(2), 143-156.
- Kapıkıran, Ş., Yaşar, M. & Kapıkıran, N. A. (2016). Benlik saygısı ve okul tükenmişliği arasındaki ilişkide öz düzenlemenin doğrudan ve dolaylı rolü. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 6(45), 51-64.

- Kong, F., Zhao, J. & You, X. (2013). Self-esteem as mediator and moderator of the relationship between social support and subjective well-being among Chinese university students. *Social Indicators Research*, 112(1), 151-161.
- Moore, S., Lindquist, S. & Katz, B. (1997). Home health nurses: Stress, self-esteem, social intimacy, and job satisfaction. *Home Care Provider*, 2(3), 135-139.
- Norton, T. A., Parker, S. L., Zacher, H. & Ashkanasy, N. M. (2015). Employee green behavior: A theoretical framework, multilevel review, and future research agenda. *Organization & Environment*, 28(1), 103-125
- Orth, U. & Robins, R. W. (2019). Development of self-esteem across the lifespan. D. P. McAdams, R. L. Shiner ve J. L. Tackett (Ed.), *Handbook of personality development* (s. 328–344). New York: The Guilford Press.
- Palti, C. (2012). Üniversiteye hazırlanan lise son sınıf öğrencilerinde yükseköğretime geçiş sınavı öncesi ve sonrasında benlik saygısı, sınav kaygısı ve durumluk-sürekli kaygı düzeyleri. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Piccolo, R. F., Judge, T. A., Takahashi, K., Watanabe, N. & Locke, E. A. (2005). Core self-evaluations in Japan: relative effects on job satisfaction, life satisfaction, and happiness. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(8), 965-984.
- Pierce, J. L., Gardner, D. G., Cummings, L. L. & Dunham, R. B. (1989). Organization-based self-esteem: Construct definition, measurement, and validation. *Academy of Management journal*, 32(3), 622-648.
- Ramus, C. A. & Killmer, A. B. (2007). Corporate greening through prosocial extrarole behaviours—a conceptual framework for employee motivation. *Business strategy and the Environment*, 16(8), 554-570.
- Ramus, C. & Steger, U. (2000). The Role of Supervisory Support Behaviors and Environmental Policy in Employee ‘Ecoinitiatives’ at Leading Edge European Companies. *Academy of Management Journal*. 43. 605-626.
- Rosenberg, M. (1965), *Society And The Adolescent Self-image*, Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Rosenberg, M., Schooler, C., Schoenbach, C. & Rosenberg, F. (1995). Global self-esteem and specific self-esteem: different concepts, different outcomes. *American Sociological Review*, 60, 141-156.
- Saygın, Y. (2008). Üniversite öğrencilerinin sosyal destek, benlik saygısı ve öznel iyi oluş düzeylerinin incelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Schimmack, U. & Diener, E. (2003). Predictive validity of explicit and implicit self-esteem for subjective well-being. *Journal of Research in personality*, 37(2), 100-106.
- Smith, A. M. & O'Sullivan, T. (2012). Environmentally responsible behaviour in the workplace: An internal social marketing approach. *Journal of Marketing Management*, 28(3-4), 469-493.

- Stern, P. C. (2000). Towards a coherent theory of environmentally significant behavior. *Journal of Social Issues*, 56(3), 407-424.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.), Boston: Allyn and Bacon.
- Torucu, B. K. (1990). 13-14 yaşındaki gençlerin sosyo-ekonomik düzeyi ve ana baba tutumlarındaki farklılıkların belirlenip benlik saygısına etkisinin araştırılıp karşılaştırılması. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Ture, R. S. & Ganesh, M. P. (2014). Understanding pro-environmental behaviours at workplace: Proposal of a model. *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation*, 10(2), 137-145.
- Uys, L. R., Minnaar, A., Reid, S. & Naidoo, J. R. (2004). The perceptions of nurses in a district health system in KwaZulu-Natal of their supervision, self-esteem and job satisfaction. *Curationis*, 27(2), 50-56.
- Wiernik, B. M., Dilchert, S. & Ones, D. S. (2016). Age and employee green behaviors: A meta-analysis. *Frontiers in psychology*, 7 (194), 1-15.
- Yavuzer, H. (2003). *Okul çağı çocuğu*, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Zafar, N., Mubashir, T., Tariq, S., Masood, S., Kazmi, F., Zaman, H. & Zahidb, A. (2014). Self-esteem and job satisfaction in male and female teachers in public and private schools. *Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology*, 12(1), 46-50.